

بررسی رابطه‌ی بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های شریعتی و ولی عصر (عج) در سال ۱۳۹۰

شبنم قاسمیانی^۱، دکتر ابوالقاسم پوررضا^{۲*}، سارا فروتن^۱

تاریخ دریافت: ۹۲/۲/۲۹

تاریخ پذیرش: ۹۲/۷/۱۴

چکیده:

زمینه و هدف: سازمان‌ها جهت دستیابی به اهدافشان باید از نیروی انسانی با تعهد سازمانی بالا، برخوردار باشند. برای افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان لازم است با آنان به عدالت رفتار شود. این پژوهش با هدف بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های شریعتی و ولی عصر (عج) در سال ۱۳۹۰ انجام شد.

مواد و روش‌ها: پژوهش حاضر از نوع مقطعی توصیفی-تحلیلی بود. نمونه پژوهش ۱۴۰ نفر از کارکنان بیمارستان‌های شریعتی و ولی عصر (عج) بودند. برای سنجش عدالت سازمانی از پرسشنامه نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) و برای تعیین سطح تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن و مییر (۱۹۹۰) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ صورت گرفت.

نتایج: میانگین و انحراف معیار نمره عدالت سازمانی به ترتیب ۲/۸۴ و ۰/۷۲ و میانگین و انحراف معیار نمره تعهد سازمانی به ترتیب ۲/۸۹ و ۰/۶۶ بدست آمد. همچنین نتایج نشان داد که میان تعهد سازمانی کارکنان و عدالت سازمانی رابطه معنی‌داری برقرار است و با توجه به ضریب همبستگی بدست آمده این رابطه مستقیم می‌باشد.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج این پژوهش میزان عدالت و تعهد سازمانی در نمونه مورد بررسی هر دو در حد متوسط قرار داشتند، و با توجه به رابطه مستقیم و مثبت این دو متغیر باهم و نقشی که در کارآیی سازمان‌ها، به ویژه بیمارستان‌ها دارند لازم است هرچه بیشتر به این مهم توجه شود و مدیران در جهت ارتقای سطح عدالت سازمانی تلاش کنند.

کلمات کلیدی: عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، بیمارستان

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران

۲- استاد گروه علوم مدیریت و اقتصاد بهداشت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران (*نویسنده مسئول)

مقدمه

امروزه دستیابی به اهداف سازمان‌ها تا حد زیادی در گرو عملکرد مناسب و صحیح کارکنان است. این امر در سازمان‌های خدماتی هم چون بیمارستان از اهمیت بیشتری برخوردار است و کارآمدی این سازمان‌ها پیوند نزدیکی خود را با مقوله‌هایی مثل عدالت سازمانی و تعهد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی حفظ کرده است (۱). نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین و با ارزش‌ترین سرمایه سازمان، عامل متفکر و توانمندی است که می‌تواند با استفاده بهینه از سایر منابع، سازمانی قدرتمند و پویا ایجاد نماید. بدیهی است کارمند با انگیزه می‌تواند به کمک قدرت اراده و تجربه‌های با ارزش خود همه چیز را به نفع جامعه، محیط کاری و خود تغییر دهد (۲). خدمات بیمارستانی بیش از همه منابع شناخته شده به نیروی انسانی وابسته است. ماهیت این خدمات به گونه‌ای است که جهت کسب بیشترین کارایی و اثربخشی، کارکنان باید علاوه بر دارا بودن تخصص و مهارت، با علاقه‌مندی و تعهد کار کنند (۳).

متخصصان علوم اجتماعی از مدت‌ها پیش به اهمیت عدالت سازمانی به عنوان پایه‌ای اساسی برای اثربخشی فرایندهای سازمانی پی برده‌اند، چنین توجهی به عدالت در سازمان‌ها امر غیر منتظره‌ای نیست، چون ادعا شده است عدالت اولین عامل سلامتی موسسات اجتماعی محسوب می‌شود (۴). حیات و تداوم هر سیستم و نهاد اجتماعی در گرو وجود پیوندی مستحکم میان عناصر تشکیل دهنده‌ی آن است. این پیوند تحت تأثیر میزان رعایت عدالت در آن سیستم قرار دارد؛ ادراک برخورد غیر منصفانه سازمان توسط افراد باعث کاهش روحیه، ترک شغل و حتی در مواردی تقابل و رودرروئی با سازمان می‌گردد، همچنین مفهوم تعهد سازمانی، بر نگرشی مثبت دلالت دارد که از احساس وفاداری کارکنان به سازمان حاصل می‌شود و با مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه آنان تجلی می‌یابد (۵).

دسترسی و عملی بودن خدمات بهداشتی اساساً به عملکرد پرسنل بهداشت و درمان وابسته است. بنابراین جهت دستیابی به اهداف سازمان (اثربخشی) داشتن کارکنان ثابت و پایدار که صرفاً در سازمان حضور یابند کافی نیست، بلکه برای این منظور بیمارستان‌ها باید از یک نیروی انسانی با تعلق و تعهد سازمانی بالا، برانگیخته و متمایل به درگیر شدن در فعالیت‌ها فراتر از وظایف معمولی و از پیش تعیین شده برخوردار باشند (۱). برای افزایش روحیه و رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان لازم است با آنان به عدالت رفتار شود (۶).

نظریه برابری تاکید می‌کند که افراد همواره خود را در متن جامعه و در مقایسه با دیگران ارزیابی کنند، اگر افراد احساس

کنند با آنان ناعادلانه برخورد شده است، برانگیخته می‌شوند تا عدالت را در میان خودشان برقرار سازند. (۷)

عدالت سازمانی مهم است، زیرا با فرایندهای سازمانی مهم مانند، تعهد، حقوق شهروندی، رضایت شغلی و عملکرد مرتبط است. رفتار منصفانه چیزی است که کارکنانی که زمان و تواناییهای خود را در یک سازمان سرمایه گذاری می‌کنند، انتظار دارند. (۸)

رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فراتر از آنها می‌شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی‌عدالتی می‌کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند و یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام‌جویی کنند (۹). بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستادهای سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود، بنابراین رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان، کارکنان آن است (۱۰). هم‌چنین برای ماندگاری نیروی انسانی و جلوگیری از هزینه‌های مجدد در سازمان باید تعهد کارکنان را برانگیخت تا از نتایج سودمند تعهد سازمانی بهره‌مند شد (۱۱). تعهد سازمانی یک مفهوم چندبعدی است که باعث چندین نتیجه شغلی مثبت شامل کاهش غیبت و جابه‌جایی، رفتار شهروندی، تلاش کاری و بهبود عملکرد شغلی می‌شود (۱۲).

نتایج مطالعات پیشین نشان می‌دهند که بین عدالت سازمانی و اجزای آن با رفتار مدنی سازمان و اجزای آن (۱۳)، و بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط معنی‌دار وجود دارد (۱۴). هم‌چنین بین عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن همبستگی مثبت و معنی‌داری با هر یک از حیطه‌های تعهد سازمانی یعنی تعهد سازمانی عاطفی، تعهد سازمانی هنجاری و تعهد سازمانی مستمر وجود دارد (۱۵).

با توجه به اهمیت عدالت و تعهد سازمانی در محیط بیمارستان و به منظور شناخت بیشتر ارتباط این دو مقوله مهم سازمانی در این تحقیق با هدف بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های شریعتی و ولی عصر (عج) در سال ۱۳۹۰ انجام شد.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی بوده که به صورت مقطعی (cross-sectional) انجام پذیرفت. روش نمونه‌گیری بدین صورت بود که ابتدا تمامی بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تهران فهرست و از میان آن‌ها دو بیمارستان شریعتی و ولی عصر (عج) به صورت تصادفی انتخاب

نعامی و شکرکن (۱۳۸۳) ضرایب روایی (سازهای) و پایایی (آلفای کرانباخ) پرسشنامه عدالت سازمانی را محاسبه و به ترتیب برای عدالت سازمانی کلی ۰/۴۲ و ۰/۸۵، برای عدالت توزیعی ۰/۴۶ و ۰/۷۸، برای عدالت رویه‌ای ۰/۵۷ و ۰/۸۲ و برای عدالت تعاملی ۰/۴۰ و ۰/۶۴ گزارش کرده‌اند (۴). جزایری و همکاران (۱۳۸۵) نیز ضرایب روایی (سازهای) و پایایی (آلفای کرانباخ) پرسشنامه‌ی تعهد سازمانی را به ترتیب برای تعهد عاطفی ۰/۶۹ و ۰/۸۸ و برای تعهد هنجاری ۰/۷۱ و ۰/۸۱ و برای تعهد مستمر ۰/۴۵ و ۰/۸۴ گزارش کرده‌اند (۱۸). در این پژوهش از پرسشنامه‌های مذکور استفاده شد.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها از نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ استفاده شد. تجزیه و تحلیل اطلاعات موجود در پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی صورت گرفت، در بخش آمار استنباطی، از آزمون ضریب همبستگی پیرسن برای بررسی رابطه میان متغیرهای کمی با اطمینان ۹۵٪ استفاده گردید.

تعریف نظری:

در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید به چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که به صورت عادلانه‌ای با آنها رفتار شده است (مورمن ۱۹۹۱) عدالت سازمانی شامل سه حیطه است که عبارتند از (۷)

الف) عدالت توزیعی: این متغیر به عادلانه بودن پیامد های شغلی متفاوت، از جمله سطح در آمد، برنامه‌ی شغلی و مسئولیت های شغلی اشاره دارد.

ب) عدالت رویه‌ای: به عادلانه بودن روش های مورد استفاده برای تعیین پیامدهای شغلی اشاره دارد به عبارت دیگر، عدالت رویه‌ای مفهوم گسترده‌ای است که برای عادلانه بودن روش های مورد استفاده برای تصمیم های نحوه‌ی توزیع امکانات اشاره می‌کند.

ج) عدالت تعاملی: به برخورد عادلانه‌ای اطلاق می‌شود که با یک فرد در شاغل در قالب روش های رسمی تصویب شده به عمل می‌آید. (۴)

تعریف عملی:

عدالت سازمانی: منظور از عدالت سازمانی متغیری است که با یک مقیاس سه بعدی (عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) با ۲۰ سوال اندازه‌گیری شده است که توسط نیهوف و مورمن در سال ۱۹۹۳ ساخته شده است. (۱۶) عدالت توزیعی: سوالات ۱-۵ پرسشنامه عدالت سازمانی شاخصی برای عدالت توزیعی می‌باشند. عدالت رویه‌ای: سوالات ۶-۱۱ پرسشنامه عدالت سازمانی شاخصی برای عدالت رویه‌ای می‌باشند. عدالت مرادده‌ای: سوالات ۱۱-۲۰ پرسشنامه عدالت سازمانی شاخصی برای عدالت مرادده‌ای می‌باشد.

شدند. سپس تعداد کل کارکنان این دو بیمارستان تعیین شده و با توجه به میانگین و انحراف معیار عدالت سازمانی کلی که بر اساس یکی از مطالعات مشابه پیشین (مطالعه دکتر مریم یعقوبی با عنوان بررسی رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان) (۹) به ترتیب ۳/۴ و ۱/۱ به دست آمده بود، حجم نمونه ۱۴۰ نفر برای انجام پژوهش محاسبه شد.

نیروی انسانی مورد مطالعه در این پژوهش عبارت بودند از کلیه کارکنان بیمارستان به جز پزشکان و پرسنل خدماتی، شامل کارشناسان پرستاری، کاردان‌ها، کارشناسان و کارشناسان ارشد رادیولوژی، آزمایشگاه، مدارک پزشکی و کارشناسان علوم اداری شامل حسابداران، کارشناسان، مدیریت، بیمه و اقتصاد که در بخش مالی بیمارستان مشغول به کار بودند، با توجه به اینکه پزشکان با توجه به تجارب قبلی در کارهای پژوهشی همکاری نمی‌کنند همچنین با توجه به سخت بودن درک مفاهیم عدالت سازمانی و تعهد سازمانی برای نیروهای خدماتی این دو گروه از نمونه مورد نظر کنار گذاشته شدند، بنابراین پژوهش در بین کارکنان که بدنه اصلی سازمان بیمارستان را تشکیل می‌دهند انجام گرفته است.

با توجه به نسبت تعداد کارکنان شاغل در هر یک از رده‌های شغلی نمونه مربوطه مورد بررسی قرار گرفت. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه استاندارد مشتمل بر ۴۸ سوال به شرح زیر بود. سوالات مربوط به مشخصات شخصی و دموگرافیک افراد شامل ۸ سوال، سوالات مربوط به عدالت سازمانی شامل ۲۰ سوال، سوالات مربوط به تعهد سازمانی شامل ۲۰ سوال. برای سنجش ابعاد عدالت سازمانی از پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) (۱۶)، استفاده گردید.

این پرسش نامه شامل ۲۰ سوال است (۵ سوال برای سنجش عدالت توزیعی، ۶ سوال برای عدالت رویه‌ای، و ۹ سوال برای عدالت مرادده‌ای). برای تعیین سطح تعهد سازمانی از پرسشنامه طراحی شده توسط آلن و مایر (۱۹۹۰) (۱۷) استفاده شده که مشتمل بر ۲۰ سوال می‌باشد. متغیرهای تعیین شده جهت سنجش تعهد سازمانی در این تحقیق شامل تعهد: عاطفی، مستمر و هنجاری بود. در هر کدام از پرسشنامه‌های طراحی شده به منظور جمع‌آوری نقطه نظرات جامعه آماری، برای نمره‌دهی به هر یک در قسمت دوم و سوم پرسشنامه در پنج سطح (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) در نظر گرفته شد که به ترتیب از ۱ تا ۵ ارزش گذاری شدند (بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت).

جدول شماره ۱. جدول توزیع فراوانی مشخصات فردی واحدهای مورد بررسی

نام متغیر	تعداد	درصد
جنس		
زن	۹۳	۷۳/۸
مرد	۳۳	۲۶/۲
سن به سال		
۲۲-۲۹ سال	۵۵	۴۴
۳۰-۳۷ سال	۳۵	۲۸
۳۸-۴۵ سال	۲۵	۲۰
۴۶-۵۳ سال	۱۰	۸
وضعیت تاهل		
مجرد	۴۵	۳۵/۷
متاهل	۸۱	۶۴/۳
سابقه کار به سال		
۲-۷ سال	۶۳	۵۰
۸-۱۴ سال	۲۹	۲۳
۱۵-۲۱ سال	۲۸	۲/۲۲
۲۲-۲۸ سال	۶	۴/۸
گروه شغلی		
پرستاری	۵۳	۴۲.۱
اداری-مالی	۳۱	۲۴.۶
تشخیصی-فنی	۳۰	۲۳.۸
عمومی-کمکی	۱۲	۹.۵
مدرک تحصیلی		
زیر دیپلم	۱	۰/۸
دیپلم	۱۴	۱۱/۱
کاردانی	۸	۶/۳
کارشناسی	۹۱	۷۲/۲
کارشناسی ارشد	۱۲	۹/۵
نوع استخدام		
رسمی	۳۷	۲۹/۴
قراردادی	۳۰	۲۳/۸
آزمایشی	۱۸	۱۴/۳
پیمانی	۱۴	۱۱/۱
طرحی	۲۶	۲۰/۶
جمع هر متغیر	۱۲۶	۱۰۰

تعریف نظری تعهد سازمانی:

از نظر آلن و مایر تعهد سازمانی نوعی نگرش است که میزان علاقه و دلبستگی و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان و تمایل آنها به ماندن در سازمان را نشان می دهد. این نگرش می تواند ناشی از تمایل، الزام یا نیاز فرد باشد. (۱۷)

الف) تعهد عاطفی: بیانگر نوعی تعلق و وابستگی و احساس هویت با سازمان است (خواستن و میل باطنی برای ماندن در سازمان)

ب) تعهد تکلیفی: احساس الزام اخلاقی برای ماندن در سازمان. در این حالت فرد خود را تحت فشار هنجارهای درونی شده می پندارد و به فعالیت خود در جهت اهداف سازمان ادامه می دهد (باید یا نوعی الزام اخلاقی)

ج) تعهد مستمر: ادامه فعالیت برای سازمان و عدم تمایل به ترک آن به دلیل زیان هایی که از ترک سازمان نصیب فرد می شود (احساس نیاز به ماندن در سازمان) تعریف عملی:

تعریفی که برای این پژوهش برگزیده شده است همان تعریف آلن و میر است که توسط یک مقیای سه بعدی (عاطفی، مستمر و هنجاری) با ۲۰ سوال اندازه گیری شده است که در سال ۱۹۹۰ توسط نامبردگان ساخته شده است (۱۷) تعهد عاطفی: سوالات ۸-۱ پرسشنامه تعهد سازمانی شاخصی برای نشان دادن تعهد عاطفی می باشند. تعهد مستمر: سوالات ۹-۱۵ پرسشنامه تعهد سازمانی شاخصی برای نشان دادن تعهد مستمر می باشند. تعهد تکلیفی: سوالات ۱۵-۲۰ پرسشنامه تعهد سازمانی شاخصی برای نشان دادن تعهد تکلیفی می باشند.

یافته‌ها

از ۱۴۰ نفر حجم نمونه انتخابی ۱۲۶ نفر پرسشنامه را بطور کامل تکمیل کردند که از این تعداد، ۹۳ نفر (۷۳/۸) زن و ۳۳ نفر (۲۶/۲) مرد بودند. ۵۱/۴٪ در گروه سنی ۲۱-۲۲ قرار داشتند. ۳۵/۷٪ از واحدهای پژوهش، مجرد و مابقی (۶۴/۳٪) متاهل بودند. همچنین ۴۲/۱٪ از کارکنان در گروه شغلی پرستاری، و اکثریت نمونه‌ها (۷۲/۲٪) دارای مدرک کارشناسی بودند. از نظر سابقه‌ی کار ۵۰٪ از افراد مورد بررسی سابقه‌ی کار ۲ تا ۷ سال داشتند. همچنین ۲۹/۴٪ به صورت رسمی مشغول کار بودند (جدول شماره ۱).

نتایج نشان داد که وضعیت عدالت سازمانی کلی و نیز وضعیت تعهد سازمانی کلی و مولفه‌های آنان در حد متوسط

قرار دارد (جدول شماره‌ی ۲).

جدول شماره‌ی ۲. میانگین و انحراف معیار نمرات عدالت و تعهد سازمانی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	وضعیت	متغیر	میانگین	انحراف معیار	وضعیت
تعهد عاطفی	۲/۹۶	۰/۸۷	متوسط	عدالت توزیعی	۲/۶۸	۰/۸۸	متوسط
تعهد مستمر	۲/۹۱	۰/۵۱	متوسط	عدالت رویه‌ای	۲/۸۷	۰/۷۸	متوسط
تعهد تکلیفی	۲/۷۶	۰/۸۸	متوسط	عدالت مرادده‌ای	۲/۹۲	۰/۸۶	متوسط
تعهد سازمانی	۲/۸۹	۰/۶۶	متوسط	عدالت سازمانی	۲/۸۴	۰/۷۲	متوسط

بر اساس نتایج مندرج در جدول شماره ۲ میانگین و انحراف معیار نمره عدالت سازمانی به ترتیب ۲/۸۴ و ۰/۷۲ و میانگین و انحراف معیار نمره تعهد سازمانی به ترتیب ۲/۸۹ و ۰/۶۶ بدست آمد که در سطح متوسط قرار دارد. همچنین میانگین و انحراف معیار مولفه‌های آنها نیز در سطح متوسط قرار دارد. جهت سطح بندی متغیرهای فوق از شاخص تعیین وضعیت استفاده شد، (بسیار نامطلوب [۱-۱/۸]، نامطلوب

[۱/۸-۲/۶]، متوسط [۲/۶-۳/۴]، مطلوب [۳/۴-۴/۲] و بسیار مطلوب [۴/۲-۵]).

همچنین نتایج نشان داد که میان تعهد سازمانی کارکنان مورد مطالعه و عدالت سازمانی رابطه معنی‌داری برقرار است و با توجه به ضریب همبستگی بدست آمده این رابطه مستقیم می‌باشد. به‌علاوه میان تمامی مولفه‌های عدالت و تعهد سازمانی با یکدیگر نیز رابطه مستقیم و معنی‌دار یافت شد ($p < 0.001$). (جدول شماره‌ی ۳).

جدول شماره‌ی ۳. ضرایب همبستگی بین مولفه‌های عدالت سازمانی و حیطه‌های تعهد سازمانی

P-value	مولفه‌های عدالت سازمانی				حیطه‌های تعهد سازمانی
	عدالت سازمانی کلی	عدالت مرادده‌ای	عدالت رویه‌ای	عدالت توزیعی	
<0.001	۵۰۴۰/	۳۸۶۰/	۱۴۳۰/	۰/۴۹۴	تعهد عاطفی
<0.001	۳۹۶۰/	۳۱۴۰/	۳۴۶۰/	۳۶۱۰/	تعهد مستمر
<0.001	۰/۴۰۱	۳۶۶۰/	۳۲۱۰/	۳۱۳۰/	تعهد تکلیفی
<0.001	۰/۵۱۸	۳۸۸۰/	۴۰۳۰/	۴۵۶۰/	تعهد سازمانی کلی

بحث و نتیجه‌گیری:

نتایج این پژوهش حاکی از این است که عدالت سازمانی کلی و مؤلفه‌های آن (عدالت رویه‌ای، مرادده‌ای و توزیعی) با حیطه‌های مختلف تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تکلیفی و مستمر) همبستگی مثبت معنی‌داری دارند. نتایج حاصل با نتایج پژوهش‌های پیشین هماهنگ است، این یافته‌ها به‌ویژه با نتایج پژوهش‌های هربینیک آلتو (۱۹)، جوینر و بکلینس (۲۰)، اندرو جی لی (۲۱) و اندرو بلایر استالی (۲۲) هماهنگ است. هم‌چنین با نتایج مطالعه غفوری و همکاران نیز کاملاً هماهنگ و همسو می‌باشد (۱۵). مدنی نیز در نتایج تحقیقات خود بیان نموده که احساس عدالت سازمانی، بیشترین میزان اثر مستقیم و مثبت را بر ابعاد تعهد سازمانی داشته است. احساس عدالت سازمانی، مشارکت سازمانی و فرصت‌های

ارتقای شغلی بعد از درک حمایت سازمانی بیشترین اثر مستقیم و مثبت را بر ابعاد تعهد سازمانی داشته است (۲۳). مطالعه امیرخانی و همکاران که به بررسی رابطه‌ی عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان پرداخته است، از این باور حمایت می‌کند. در مطالعه مذکور محققان به این نتیجه رسیدند، کارکنانی که احساس بی‌عدالتی می‌کنند، سطوح پایین‌تری از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و سازمان را در دستیابی به اهداف دچار مشکل می‌نمایند و برعکس تعهد بالای کارکنان، سازمان عدالت محور را به سمت مقاصد و اهداف تعیین شده هدایت می‌کنند (۲۴) Colquitt و همکاران در سال ۲۰۰۱ با انجام یک متاآنالیز در مورد عدالت سازمانی اظهار داشتند که بین عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی با برآیندهای سازمانی چون رضایت

اجرای عدالت سازمانی یا درک ناصحیح از آن، کارکنان دچار نوعی تنش مخفی می‌شوند و در نتیجه مشارکت خود را در بیمارستان کاهش می‌دهند و به دنبال آن رفتار مدنی آنان نیز کم می‌شود (۲۷).

از نتایج دیگر این پژوهش این بود که سطح تعهد کارکنان نیز در سطح متوسطی قرار دارد، هم چنین در میان ابعاد تعهد تعهد تکلیفی دارای کمترین نمره می‌باشد و تعهد عاطفی دارای بالاترین نمره بوده که از این لحاظ نیز با تحقیق قبلی مشابه بوده است. در تحقیق یعقوبی و همکاران، در میان ابعاد تعهد، کارکنان بیمارستان دارای تعهد عاطفی بالا بودند و تعهد تکلیفی دارای کمترین نمره بود (۲۶). همچنین یافته‌های تحقیق الوانی نشان می‌دهد تعهد تکلیفی کارکنان نیز بیشتر از تعهد عاطفی و تعهد مستمر آنان است. نتایج پژوهش تاحدی نتایج پژوهش‌های قبلی را تایید می‌کند (۵).

در حقیقت وقتی کارکنان سازمان را درک می‌کنند، بین این درک آن‌ها با مفهوم عدالت و واکنش‌های آن‌ها به سازمان هم‌چون تعهد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی رابطه ایجاد می‌شود. به عبارت بهتر، وقتی درک عدالت سازمانی با درک عدالت اجتماعی همراه شود، رفتار و نگرش کارکنان بهتر می‌شود (۲۸).

اگر انسان به عنوان یک عامل هوشمند جزئی از سیستم باشد، در صورت وجود عدالت در سیستم و در پی افزایش تعهد سیستمی‌اش، نسبت به سیستم و تلاش اجزای آن، رابطه‌ای مسالمت آمیز برقرار می‌کند. (۲۹)

لذا با توجه به نقش و اهمیت عدالت سازمانی و به دنبال آن تعهد سازمانی، پیشنهاد می‌شود جهت افزایش بهره‌وری و استفاده بهینه از منابع انسانی و سایر منابع سازمانی، دوره‌های آموزشی کافی و مناسب برای آشنا سازی مدیران بیمارستان‌ها با اصول و مبانی عدالت سازمانی و نحوه به‌کارگیری آن برگزار شود و اهمیت و نقش رعایت عدالت سازمانی برای آنان تبیین و تشریح شود.

شغلی، رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی ارتباط منحصر به فردی وجود دارد (۲۵). با این وجود در مطالعه‌ی یعقوبی و همکاران، عدالت سازمانی با تعهد هنجاری و تعهد عاطفی رابطه داشته ولیکن با تعهد مستمر رابطه‌ای نداشته است. هم چنین از انواع عدالت فقط عدالت عدالت رویه‌ای با تعهد سازمانی رابطه نشان نداده است و عدالت توزیعی و مرادوایی با این مولفه دارای ارتباط بوده است (۲۶).

در اغلب پژوهش‌های انجام شده به نقش مهم عدالت سازمانی توجه شده و لازم است مدیران صنایع و سازمان‌ها این متغیر مهم را مد نظر قرار دهند، و با اقدامات سازمانی و تمهیدات مناسب در جهت بالا بردن عدالت سازمانی در سازمان و نیز ارتقای احساس عدالت درک شده در کارکنان، و به دنبال آن ارتقای تعهد سازمانی و نیز افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان تلاش کنند چراکه عدالت مانند سایر نیازهای انسانی به‌عنوان یک نیاز فطری مطرح است و اجرای عدالت سازمانی در ابعاد گوناگون به بهبود میزان تعهد سازمانی شده و به تبع آن میزان کارایی و بهره‌وری سازمان بالا خواهد رفت.

به‌علاوه نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که میزان عدالت سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب در حد متوسط می‌باشد و از میان انواع عدالت، میانگین نمره عدالت مرادوایی (۲/۹۲) بیشتر از سایر انواع عدالت سازمانی و نمره عدالت توزیعی از دیگر انواع عدالت از میزان کمتری برخوردار است. در واقع کارکنان بیمارستان‌های مورد تحقیق معتقد بوده‌اند که نتایج‌ای که از پاداش‌های ناشی از کار وجود دارد به صورت عادلانه در بیمارستان‌شان وجود ندارد، در واقع کارکنان این بیمارستان احساس عدالت بیشتری از رفتار مدیریت نسبت به چگونگی توزیع پاداش در محل کار خود داشته‌اند.

وفایی طی پژوهشی بر روی کارکنان بیمارستان‌های آموزشی شهر مشهد، اعلام داشت که ادراک عدالت توزیعی در بین کارکنان در حد نسبتاً مطلوب و ادراک عدالت رویه‌ای در آن‌ها در حد پایین‌تری قرار دارد. در این شرایط و در صورت عدم

References

1. Dalvi MR, Abzari M. Management of Organizational Culture (Concepts, Models, Changes) With Excellence Approach. 2nd ed. Isfahan: Ghased sahar Publisher; 2006 [In Persian].
2. Adimi Naghani F. study the aspects of the organizational justice in the The Physical Education Department Of Ministry Of Education [dissertation]. Tehran: university of Tehtan; 2007. P34.
3. Mahdavi M. A comparative study of organizational commitment and intention to leave the service in staff of general hospitals in Tehran in 2005 [dissertation]. Terran: university of Tehran; 2005.p17.
4. Naami A, SHokrkon H. The simple and multiple relationships of the organizational justice with the job satisfaction of the personnel of an industrial organization in Ahvaz. Journal of education and psychology SPRING 2006; 13(1):79-92.
5. Alvani, S.M., A.A. Pourezzat A.A, Sayya GH. Investigating the relationship between organizational justice and commitment. The J. Management and Human Resources in Oil Industry 2003. 2(3): 30-36.
6. Delgoshaei B, Tofighi Sh, Kermani B. The relationship between organizational climate and organizational

- commitment in teaching hospitals of Hamedan University of medical sciences. *Ofoh-Danesh*.2008. 14; 42: 60-68.
7. Morman,R.H.(1991). Relationship between organizational citizenship behaviors.*Journal of Applied Psychology*,76,847-855)
 8. In light of organizational justice organizational and organizational commitment", *Journal of Management Convention*, No. 34,63-68.
 9. Yaghoubi M, Yarmohammadian M.H, Raeisi A.R, Javadi M, Saghaiannejad Isfahani S. The Relationship between the Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior among Medical Records Staffs of Selected. *Journal of Health Information Management* 2011;7(suppl): 506-515
 10. Seyed Javadin S.R, Farahi M.M, Taheri A, Ghazaleh. Recognition the effective method of organizational justice on various aspects of job satisfaction, *Commercial Management magazine*, period 1, No. 1, Fall & Winter 2008, pp 57-70.
 11. Pvrkyany, M, when Fred, MH (1387), " Organizational commitment in light of organizational justice", *Journal of Management Convention*, No. 34,63-68.
 12. Mohammadi H, Rezaeian M. survey of organizational commitment in staff of academy of art. *Rahpouye honar*. 2006. 2:55-63.
 13. Mardani Hamoule M, Haidari H. Relationship between organizational justice an organizational civil behavior in hospital staff. *Journal of Medical Ethics and Medical History*.2009: p50-47.
 14. Nehrir B, Ebadi A, Tofighi Sh, Karimi Zarchi A. A, Honarvar H. Relationship of job satisfaction and organizational commitment in hospital nurses. *Iranian Journal of Military Medicine*. Vol. 12, No. 1, Spring 2010. 23-26.
 15. Ghafouri Varnosfaderani M, Golparvar M. A survey of Relationship between Organizational Justice with Organizational Commitment among Staff of Esfahan Municipality. 3. 2010; 5 (4) :129-148
 16. Niehoff, B.P.,& Moorman, R.H.(1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal* ,36,527-556.
 17. Allen, N.J & Meyer, J.P, (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*,63, 1-18.
 18. Jazayeri S.Z, Naami A.A.Z, SHokrkon H, Taghipour M. an investigation of simple and multiple correlations between personality traits and professional commitment among nurses in some Ahvaz hospitals. *JOURNAL OF EDUCATION AND PSYCHOLOGY FALL 2006*; 13(3):189-208.
 19. Hrebiniak L.G, Alutto J. Personal and role-related factors in the development of organizational commitment, *Administrative Science Quarterly*. 1972;17:555-572.
 20. Joiner T.A Bakalis S. The antecedents of organizational commitment: The case of Australian casual academics. *International Journal of Educational Management*. 2006; 20(6):439-452.
 21. Lee,Andrew J.(2007).Organizational Justice : A Madiated Model From Individual Weel-Being Social Exchange Theory Perspectives", *Touro University International -The Degree Doctor of philosophy*.
 22. Blair Staley Abdrew, (1997) The Contribution of organization Justice in Budget Decision Making to Organizational Commitment And Trust in Superior to School of Business And Enterpren Urship Nova Southeastern University , in partial Fullfillment of the Business Adminstration.
 23. Madani H. Determine employees' organizational commitment and Fajr gas companies and Bydblnd, prioritization of affective factors on organizational commitment and use of research results to increase the organizational commitment [dissertation]. Tehran: Payamenoor university. 2001.p41.
 24. Amirkhani M.H, Alavi A, Safdaryan A. relationship between organizational justice and organizational commitment. Abstract of National Congress of Equity in Health system. Isfahan; Isfahan university of medical sciences. 2008.
 25. Colquitt J.A. & Conlon, D.E. & Wesson, M.J. & Porter, COLH & Ng, K.Y. Justice at the millennium: A meta-analytic revivw of 25 years of organizational justice research", P 356-371.
 26. Yaghoubi M. [A Survey of relationship between Organization Commitment and Job Stress among the Hospital Managers of Medical Science University of Isfahan]. Isfahan: HMERC; 2006. [Persian]
 27. Vafaei A. Equity in access to health services in hospitals in Mashhad University of Medical Sciences. Abstract of National Congress of Equity in Health system. Isfahan; Isfahan university of medical sciences. 2008.
 28. Choi J. Event justice perceptions and employee's reactions: perception of social entity justice as a moderator. *J Appl Psychol* 2008; 93 (3):513-28.
 29. Poursaeed, F. (1384), "Learning and Sustainability, principles guide social justice in 1404 AH", *Journal of Strategic Studies*, No. 32.

Determining the Relationship between organizational justice and organizational commitment among employees of Shariati and Vali Asr hospital (as) in the year 1390

Ghasemyani. Sh ¹, pourreza. A^{2*}, Forotan.S ¹

Submitted: 19.5.2013

Accepted: 5.10.2013

Abstract

Background: Organizations need dedicated human resource to achieve their goals. Doing justice to personnel result in increasing job satisfaction and organizational commitment. This study is aimed to determine the relationship between organizational justice and organizational commitment among Shariati and vali Asr (as) hospital staff in the year 1390.

Materials and Methods: This survey has been done using a cross-sectional descriptive analytical method. 140 of personnel of Shariati and vali asr hospital were involved in the survey. Nyhvf and Moorman (1993) and Meyer (1990) questionnaire were used. The former was used for measuring dimensions of organizational justice and the latter was used for determining the level of organizational commitment. The data were analyzed descriptively inferentially using SPSS version 18.

Result: The mean and standard deviation of organizational justice were 2/84 and 0/72 respectively and the mean and standard deviation of organizational commitment were 2/89 and 0/66 respectively. The results showed a direct significant relationship between organizational justice and organizational commitment. The value of correlation coefficient indicates a direct relationship between variables.

Conclusions: According to the results of study, organizational Justice and organizational commitment were in average level among samples. These variables merit further consideration as their direct and significant relationship and also their crucial role in increasing efficiency of organizations especially hospitals. Managers would have to give increasing organizational justice serious consideration

Key words: Organizational Justice, Organizational Commitment, Hospital

1. -MSc student of Health Care Management, School of Public Health, Tehran University of Medical science

2-Professor, Department of Health Management and Economics, School of Public Health, Tehran University of Medical Sciences (* Corresponding author), Phone: 88989128 Email: porreza@tums.ac.ir